

Benchmarking da Inovação no RH Carreira

PRÊMIO
**Think
Work**

INNOVATIONS



Benchmarking Carreira

Como o RH tem inovado?

As iniciativas que concorreram nesta categoria se concentraram principalmente em planos de desenvolvimento para aceleração de carreiras, novas formas de comunicar os critérios e as possibilidades de carreira e em mudanças no formato e etapas do processo de avaliação de desempenho. Há também iniciativas voltadas para diminuir as divergências entre a opinião dos gestores e dos funcionários nos processos de carreira.

Onde o RH ainda pode inovar?

Na visão da Think Work, esta categoria ainda apresenta espaço para inovação em estruturas de carreira que permitam acomodar diferentes interesses do profissional que não deseja ser um líder de pessoas. Outra frente possível é a criação de mecanismos melhores para mapear e comunicar os funcionários sobre processos seletivos internos que estejam de acordo com suas competências e interesses de carreira. Ferramentas contínuas de feedback, apesar de já existirem, também apresentam oportunidades de melhoria.

Neste material você encontrará dados sobre:

1. Planejamento de carreira
2. Promoção e sucessão
3. Promoções horizontais
4. Promoções verticais
5. Recrutamento interno
6. Avaliação de desempenho
7. Retorno sobre a avaliação de desempenho



Práticas em que os RHs Inovadores se destacam

- **Todas** as certificadas mantêm um processo estruturado de integração e acompanhamento ao longo dos primeiros meses do funcionário recrutado internamente em sua nova função
- **8 em cada 10** certificadas mapeiam profissionais como potenciais sucessores para cargos de média e alta gerência na empresa
- **96%** dos funcionários das empresas certificadas receberam retorno sobre sua avaliação de desempenho em 2023

Planejamento de carreira

Quais são as práticas adotadas pela empresa para facilitar o planejamento de carreira dos funcionários?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
A empresa conta com um plano de carreira formalizado	40%	17%	24%
São organizadas conversas estruturadas entre o gestor e cada funcionário para apoiá-los no seu planejamento de carreira	100%	83%	88%
Há um portal ou página na intranet da empresa que reúne todas as informações de carreira da empresa, como o plano e trilhas de carreira, vagas abertas para recrutamento interno e descritivo das vagas e seus respectivos requisitos de acesso	60%	75%	71%
São realizadas substituições dos gestores em períodos de férias ou licenças para que os funcionários com potencial para liderança possam ser testados nestas posições	40%	25%	29%
Existe a possibilidade de passar por job rotations para experimentar outras áreas e/ou funções na empresa	40%	17%	24%
Os funcionários contam com programas de orientação de carreira com profissionais mais experientes, como mentoring, counseling e coaching	80%	50%	59%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%



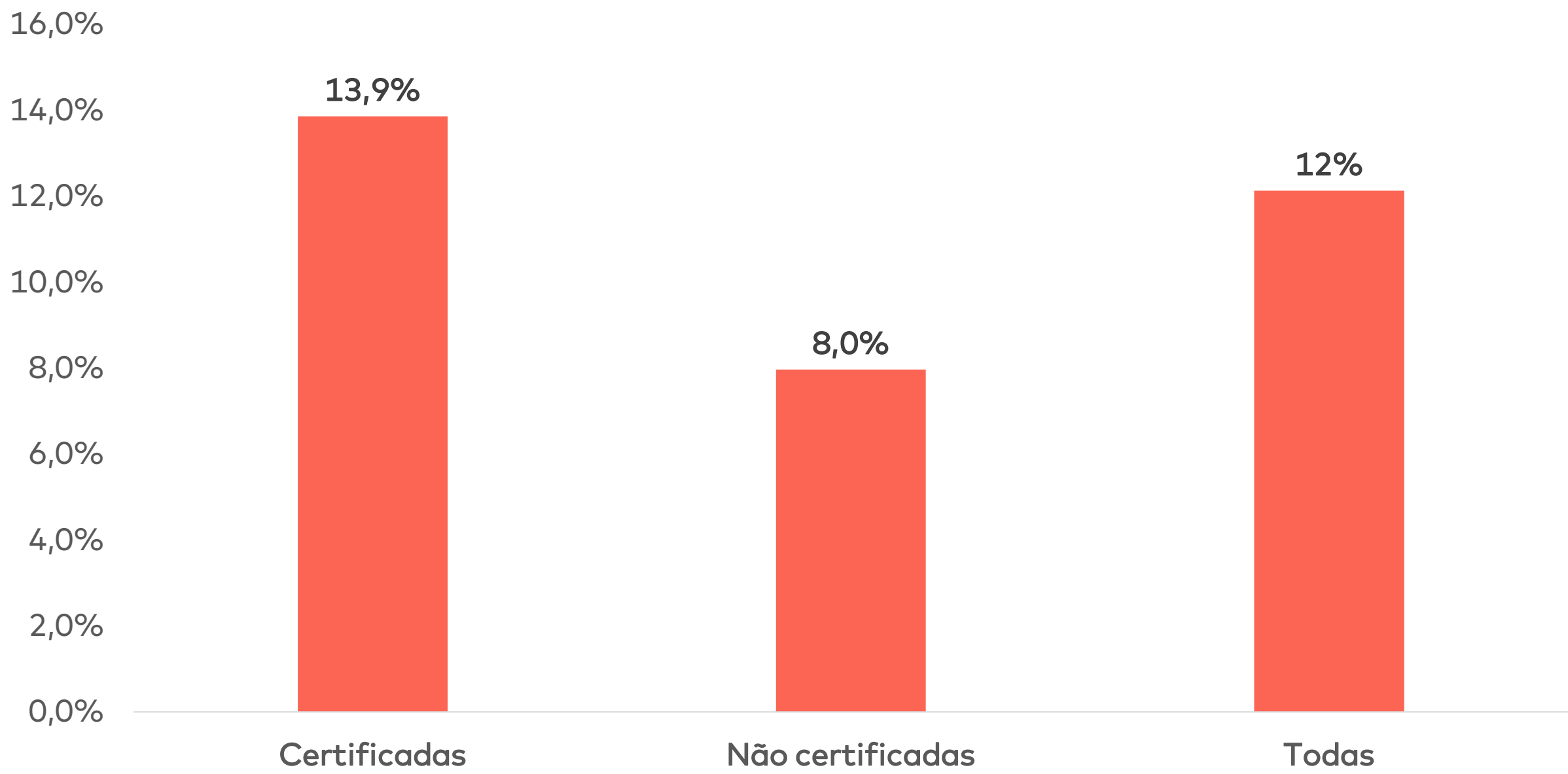
Promoção e sucessão

Como a empresa planeja suas ações de promoção e sucessão?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
O resultado da avaliação de desempenho é levado em consideração ao se definir os candidatos à promoção e sucessão	80%	92%	88%
As promoções são definidas a partir de uma avaliação conjunta feita através de um colegiado/comitê	80%	83%	82%
Existem profissionais mapeados como potenciais sucessores para cargos de média e alta gerência na empresa	80%	33%	47%
Os potenciais sucessores são submetidos a rotinas diferenciadas de avaliação e desenvolvimento, visando prepará-los para a posição mapeada	60%	17%	29%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%



Promoção horizontal

Quantos funcionários tiveram ao menos uma promoção horizontal em 2023?



Empresas que não monitoram quantos funcionários tiveram ao menos uma promoção horizontal

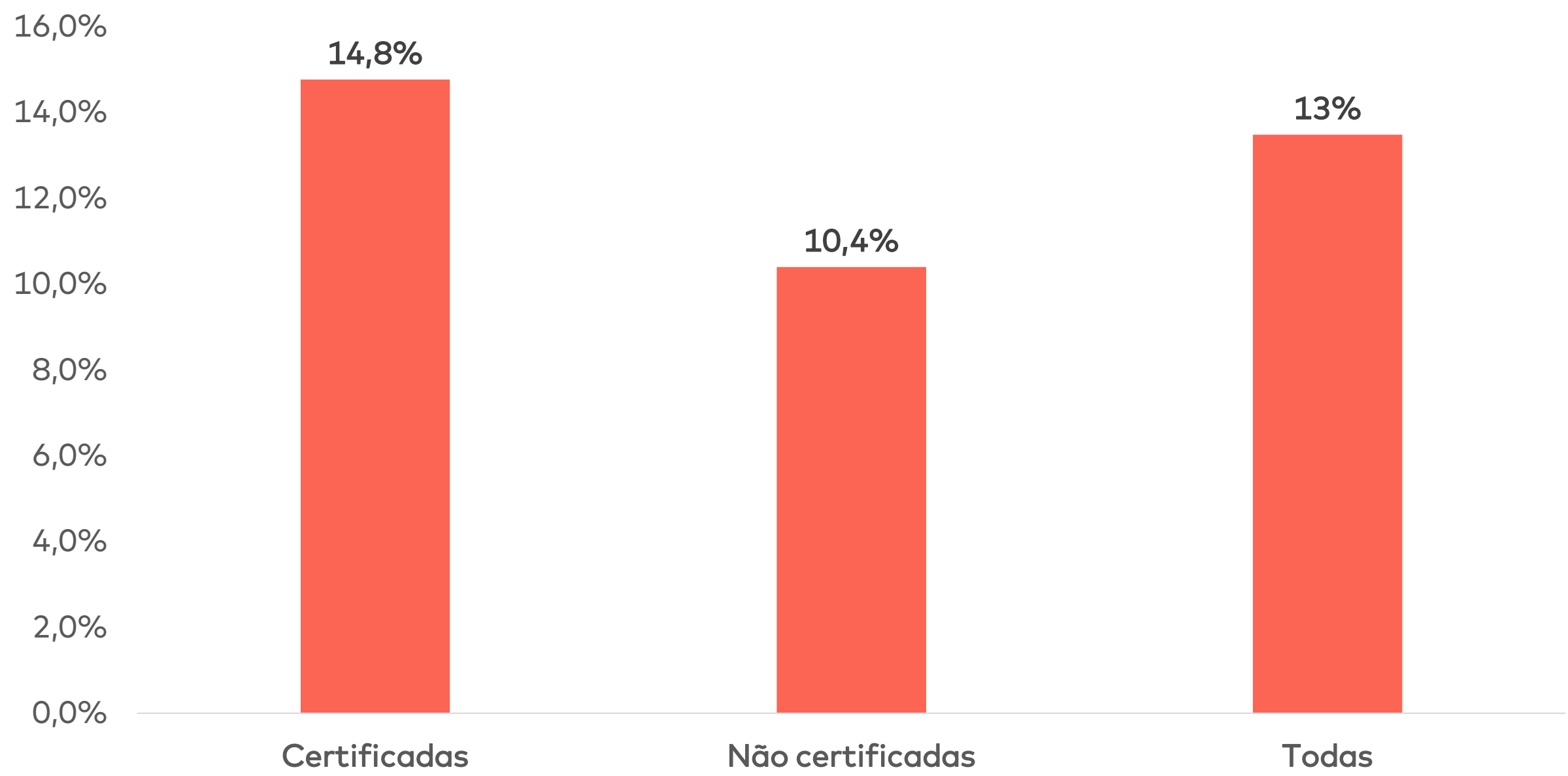
Certificadas
20%

Não Certificadas
33%

Todas as Empresas
29%

Promoção vertical

Quantos funcionários tiveram ao menos uma promoção vertical em 2023?



Empresas que não monitoram quantos funcionários tiveram ao menos uma promoção vertical

Certificadas
20%

Não Certificadas
27%

Todas as Empresas
24%

Recrutamento interno

Quais das práticas abaixo compõem a política de recrutamento interno da empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
As pessoas que apresentam requisitos compatíveis com as vagas abertas para recrutamento interno são alertadas pela empresa	80%	42%	53%
Os funcionários desclassificados ao longo das etapas do recrutamento interno recebem um retorno sobre os motivos que levaram à esta decisão	80%	83%	82%
Os gestores e/ou membros da equipe da área para qual um novo funcionário está sendo recrutado internamente participam do processo de seleção e da aprovação do candidato	80%	100%	94%
Há um processo estruturado de integração e acompanhamento ao longo dos primeiros meses do funcionário recrutado internamente em sua nova função	100%	33%	53%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%



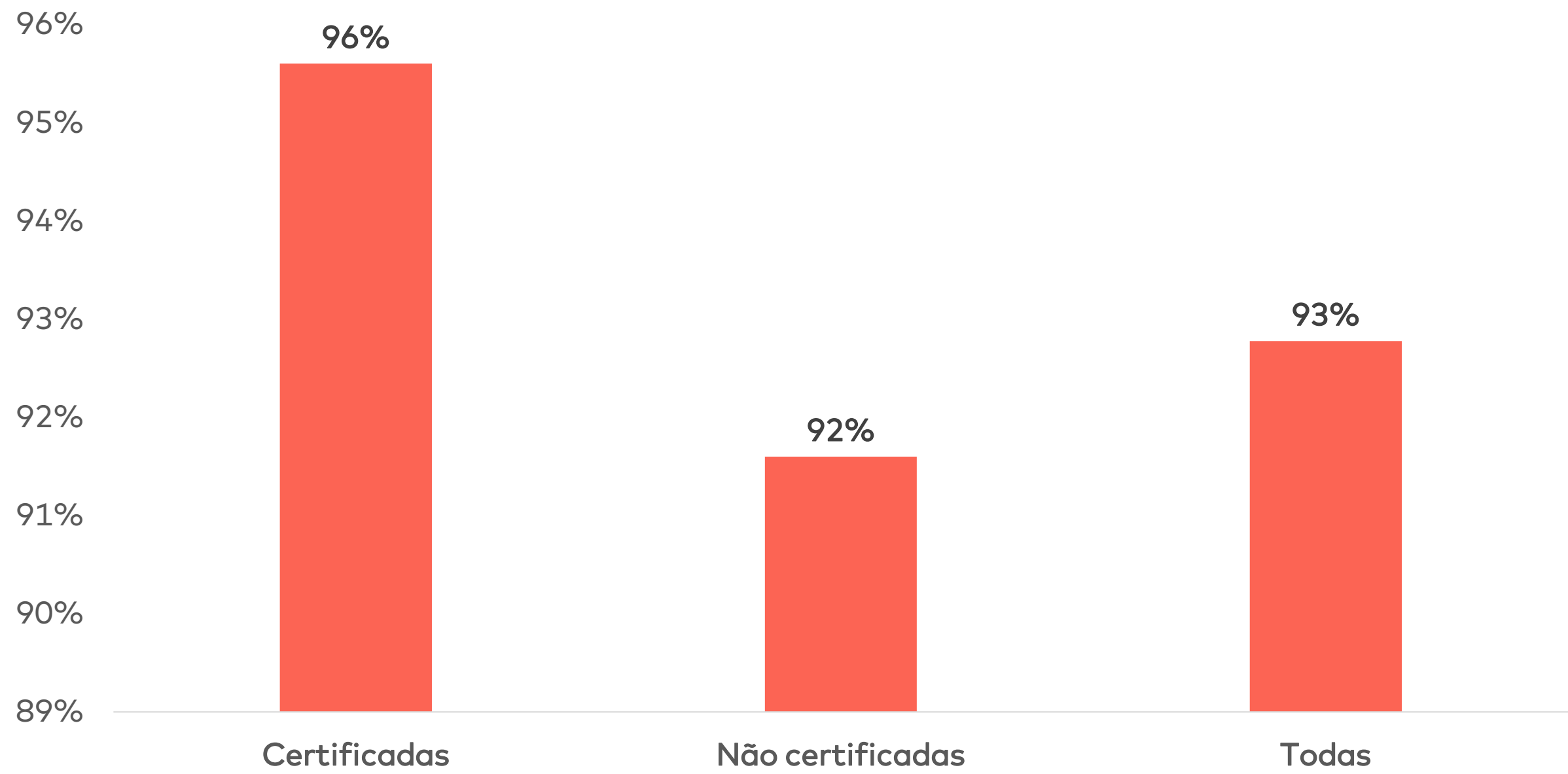
Avaliação de desempenho

Quais das práticas abaixo compõem a política de recrutamento interno da empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Definição de um calendário com todas as etapas da avaliação de desempenho	100%	75%	82%
Comunicação das metas e competências avaliadas pelo gestor ao funcionário	100%	50%	65%
Aceite do funcionário às metas contratadas	60%	33%	41%
Feedback parcial durante o ciclo de avaliação de desempenho	80%	58%	65%
Autoavaliação	80%	83%	82%
Avaliação do gestor	80%	92%	88%
Avaliação dos pares	60%	67%	65%
Avaliação de clientes internos	60%	17%	29%
Reunião de calibração	60%	67%	65%
Curva forçada	0%	8%	6%
Matriz 9 Box	20%	33%	29%
Reunião de feedback entre o gestor e o funcionário	100%	83%	88%
Assinatura de termo de ciência sobre o resultado da avaliação pelo funcionário após a devolutiva	20%	17%	18%
Construção do PDI	100%	83%	88%
Não temos uma avaliação de desempenho	0%	0%	0%



Retorno sobre a avaliação de desempenho

Qual o percentual de funcionários que receberam retorno sobre sua avaliação de desempenho em 2023?



Empresas que não monitoram o percentual de funcionários que receberam retorno sobre sua avaliação de desempenho

Certificadas
0%

Não Certificadas
25%

Todas as Empresas
18%



Benchmarking da
Inovação no RH

Sobre nós
Think Work

O porquê da **Think Work**

O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação.



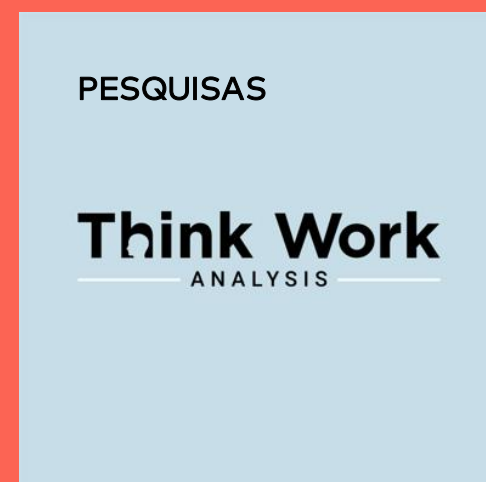
Tecnologia.
Comportamento.
Cultura.
Sociedade.

Tudo muda radicalmente, o tempo todo, e em velocidade sem precedentes. Como especialista em "pessoas", espera-se que o RH esteja à frente dessas tendências e lidere essa transformação nos negócios.

Quem somos

Think Work: a plataforma que conecta o RH ao futuro do trabalho.

- Conteúdo de qualidade, dados atualizados, insights inovadores, pesquisas e soluções práticas
- **Lab Corp:** programa corporativo de capacitação e transformação digital para os profissionais de RH
- **Acesse:** www.thinkworklab.com.br



QUEM SOMOS

Tatiana Sendin
Founder e CEO



Jornalista com mais de 20 anos de experiência escrevendo sobre o mercado corporativo, com foco em carreira, gestão de pessoas, inovação e tecnologia.

Foi editora chefe da VOCÊ S/A e da VOCÊ RH, onde lançou a Academia VOCÊ RH e o app de notícias exclusivas da VOCÊ S/A. Coordenou os guias As Melhores Empresas para Você Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira, tendo visitado mais de 200 companhias em todo o país.

Responsável pela estratégia de comunicação e imprensa que colocou o Gympass no topo da lista de startups mais conhecidas no Brasil.

Matthias Wegener
CKO



Especialista em TRILHA DA INOVAÇÃO e modelos de gestão de pessoas, com foco em planejamento estratégico de RH e adequação de práticas de gestão de pessoas às expectativas dos funcionários e aos objetivos estratégicos das organizações.

Foi coordenador técnico durante nove anos das pesquisas que deram origem aos guias Você S/A - As Melhores Empresas para Você Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira e do Prêmio FIA UOL – Lugares Incríveis para Trabalhar.

É graduado em Turismo e em Administração de Empresas, com especialização em Modelos de Gestão de Pessoas pela Fundação Instituto de Administração (FIA).

Obrigado.



Fale
conosco:

Tatiana Sendin
Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com
Whatsapp: +1 929 383-4539
thinkworklab.com

Matthias Wegener
CKO

matthias@thinkworklab.com
Whatsapp: +55 11 98397-6697
thinkworklab.com

Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

